



L'ASSURANCE COLLECTIVE

Le déficit de la Sécurité sociale, l'augmentation des dépenses de santé, l'avenir contrarié de la retraite par répartition sont autant d'indicateurs qui confirment le rôle grandissant des systèmes de protection sociale complémentaire.

Dans un tel contexte, pour les salariés, protéger sa santé et ses proches, garantir ses revenus et assurer sa retraite sont devenus des priorités. Pour les entreprises, l'objectif est de répondre aux attentes de ses salariés tout en maîtrisant ses dépenses.

La mise en place de contrats de protection sociale complémentaire permet donc aux entreprises de bénéficier d'avantages fiscaux, d'accomplir un devoir social, de fidéliser leurs salariés, tout en proposant à ces derniers une politique sociale efficace.

► LES OBLIGATIONS SOCIALES DE L'ENTREPRISE

En terme de protection sociale, l'entreprise a certaines obligations à respecter :

En matière de prévoyance et de santé : Protéger les salariés contre les aléas de la vie

- la mise en place d'une couverture santé minimale pour l'ensemble des salariés
- le maintien de salaire en cas d'arrêt de travail
- la prévoyance des cadres
- le maintien des garanties de prévoyance et de santé (ANI)
- ses éventuelles obligations conventionnelles, selon son secteur d'activité
- la déclaration annuelle des données sociales progressivement par la DSN (déclaration sociale nominative).

En matière de retraite :

- la cotisation aux régimes de retraite complémentaires;
- le financement des Indemnités de Fin de Carrière.

1°) La mise en place d'une couverture santé minimale pour l'ensemble des salariés

À partir du 1^{er} janvier 2016, une couverture complémentaire santé collective obligatoire doit être proposée par l'employeur du secteur privé à tous les salariés, n'en disposant pas déjà, en complément des garanties de base d'assurance maladie de la Sécurité sociale.

Tous les employeurs, y compris les associations, quelle que soit la taille de l'entreprise, sont concernés (seuls les particuliers employeurs sont exclus).

L'employeur est tenu, à compter du 1^{er} janvier 2016, de mettre en place une couverture au moins égale à un panier de soins minimum. La moitié du financement de la couverture collective à adhésion obligatoire mise en place doit être prise en charge par l'employeur.

La couverture des ayants droit (enfants ou conjoint) n'est pas obligatoire. Les partenaires sociaux ou l'employeur peuvent toutefois décider de couvrir les ayants droit à titre obligatoire.

Le panier de soins minimal concerne les garanties suivantes :

- Intégralité du ticket modérateur sur les consultations, actes et prestations remboursables par
- l'assurance maladie sous réserve de certaines exceptions
- Totalité du forfait journalier hospitalier en cas d'hospitalisation,
- Frais dentaires (prothèses et orthodontie) à hauteur de 125 % du tarif conventionnel
- Frais d'optique forfaitaire par période de 2 ans (annuellement pour les enfants ou en cas d'évolution de la vue) avec un minimum de prise en charge fixé à 100 € pour une correction simple.

Face au désengagement croissant de la Sécurité sociale et aux évolutions réglementaires récentes qui instaurent la généralisation de la couverture santé dans les entreprises.

► **Souscrire une complémentaire santé collective est devenue incontournable**



Les solutions Santé, vous permettent de protéger durablement vos collaborateurs dans un cadre fiscal et social avantageux :

- ▶ pour l'entreprise, les cotisations sont déduites du bénéfice imposable, et exonérées de charges sociales dans certaines limites ;
- ▶ pour les salariés, les cotisations sont fiscalement déductibles du salaire brut dans certaines limites

2°) Le maintien de salaire en cas d'arrêt de travail

Le maintien de salaire en cas d'arrêt de travail est une obligation de l'entreprise (mais attention il ne s'agit pas d'une obligation d'assurance).

La loi de mensualisation du 19 juillet 1978 prévoit que l'entreprise assure à ses salariés, qui ont au moins 1 an d'ancienneté, un maintien de salaire en cas d'arrêt de travail dès le 8ème jour d'absence.

L'entreprise verse (sauf application d'une convention collective plus favorable) :

- ▶ 90 % du salaire brut durant 30 jours :
 - après un délai de carence de 7 jours en cas de maladie ou d'accident,
 - immédiatement pour les maladies professionnelles et accidents du travail
- ▶ 66,66 % du salaire brut durant les 30 jours suivants

Dans quelles situations s'applique le maintien de salaire ?

Le maintien de salaire est obligatoire dans toute une série de situations, sous des modalités parfois différentes :

Congés de formation économique et sociale et de formation syndicale :

- ▶ L'entreprise doit compter au moins 10 salariés, le congé ne peut pas excéder 12 jours par an, et doit durer 2 jours consécutifs au minimum.
- ▶ Le congé est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales
- ▶ Congé pour événements familiaux (mariage, décès, naissance)
- ▶ Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen
- ▶ Congé maladie, accident, maternité ou paternité

Quelles conditions doit remplir le salarié pour bénéficier du maintien de salaire ?

Concernant les congés maladie ou accident, le salarié doit remplir certaines conditions pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur :

- ▶ Ne pas être travailleur à domicile, ni salarié saisonnier, intermittent ou temporaire,
- ▶ Justifier d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise,
- ▶ Avoir transmis à l'employeur le certificat médical dans les 48 heures,
- ▶ Bénéficier des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale,
- ▶ Être soigné en France ou dans l'un des États membres de l'Espace Economique Européen

Qu'est-ce que la subrogation ?

La subrogation est la procédure légale permettant à l'employeur de verser le salaire à son employé absent, et de récupérer directement les IJSS.

Cette faculté dépend en réalité du salaire versé : Si l'employeur maintient le salaire en totalité sans déduction des indemnités journalières, il est subrogé de plein droit dans la perception des IJSS. Les indemnités lui seront versées directement par la CPAM.



S'il est prévu que le salaire est maintenu en tout ou partie sous déduction des indemnités journalières, mais que l'employeur n'opère pas cette déduction, la subrogation est possible, avec l'accord de l'assuré, si le salaire maintenu est au moins égal aux indemnités journalières. Dans le cas contraire, l'employeur peut seulement obtenir du salarié le reversement de la somme correspondant aux IJSS, dans la limite du salaire maintenu pendant la même période.

Quelles sont les obligations du salarié pendant son congé rémunéré ?

Le salarié bénéficiant du maintien de salaire par son employeur doit respecter les obligations habituelles du salarié en activité, c'est-à-dire essentiellement les obligations de loyauté, de non-concurrence, de confidentialité.

La prévoyance des cadres

La Convention Collective Nationale des cadres du 14 mars 1947 impose aux entreprises de consacrer une cotisation de 1,50 % de la tranche A du salaire de ses cadres ou assimilés, en priorité à la couverture de prestations en cas de décès. Cette cotisation est à la charge exclusive de l'employeur.

Les entreprises ont, sauf disposition différente d'une convention ou accord de branche, le libre choix de l'organisme assureur. La prestation se traduit par le versement d'un capital ou de rentes.

En cas de décès d'un salarié cadre, l'employeur qui n'aurait pas souscrit un contrat auprès d'un organisme assureur doit verser au bénéficiaire une somme égale à 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS 2016 = 38 040 €).

Le maintien des garanties de prévoyance et de santé (ANI)

Depuis le 1^{er} juillet 2009, un salarié dont le contrat de travail cesse et qui bénéficie à ce titre d'une allocation chômage peut continuer à bénéficier des garanties complémentaires santé et prévoyance de son entreprise, pour une durée pouvant atteindre au plus 12 mois.

Ce dispositif de maintien de droits a été instauré par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et étendu par l'article 1er de la loi dite de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2014.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 est entré en vigueur le 1er juillet 2009. Cet accord prévoit notamment un dispositif de portabilité de la couverture complémentaire santé et prévoyance.

Ainsi, un salarié dont le contrat de travail est rompu (ou dont le CDD cesse), et qui a droit à une allocation d'assurance chômage peut continuer à bénéficier des garanties complémentaires santé et prévoyance de son entreprise pendant sa période de chômage et, en tout état de cause, pour une durée maximale de 9 mois. L'employeur est responsable de la mise en œuvre de ce maintien.



Obtenez votre Bilan Santé
et Prévoyance !

[Bilan personnalisé gratuit et sans engagement](#)

Contactez-nous !